Reconnaître le handicap
GUIDE PRATIQUE

Avançons ensemble pour l'emploi des travailleurs handicapés

Les essentiels

Handicap & propreté

Livret animateur : module de sensibilisation



Contexte et objectifs

Ce guide est une aide à l'animation de sessions de sensibilisation des acteurs de l'entreprise susceptibles d'accompagner des collaborateurs vers une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Il permet aux animateurs en amont des sessions de sensibilisation :

- De prendre connaissance des objectifs de la session de sensibilisation
- De maîtriser les messages clés à faire passer aux équipes
- D'être plus à l'aise avec la trame d'animation et les contenus délivrés.

Télécharger les modèles
Vous pouvez télécharger le Power Point® et l'adapter à vos besoins :
www.monde-proprete.com/thematiques/handicap

Le module proposé est calibré sur une durée de 2h environ.
Il offre à la fois l'apport d'informations clés et des temps d'échanges avec les équipes.

NB : Les commentaires d'animation permettent soit de préciser ou d'enrichir les messages figurant sur les diapositives d'animation, soit d'appréhender les modalités pédagogiques d'animation d'une partie précise.

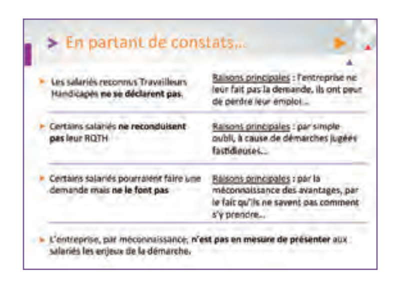
Trame d'animation

Diapo 1



Titre de la diapo : Diapo de titre

Diapo 2



Titre de la diapo : En partant de constats

Cette diapositive récapitule les principaux freins rencontrés dans l'entreprise soit pour :

- Récupérer les documents administratifs des salariés reconnus Travailleurs Handicapés
- Entamer une démarche de reconnaissance

Pourtant, ces documents purement administratifs devraient figurer sur l'ensemble des formulaires de l'entreprise au même titre que la carte d'identité, le titre de séjour, la carte d'Assurance Maladie, le permis de conduire…

Diapo 3



Titre de la diapo : Des outils pédagogiques

Il s'agit de vous présenter l'ensemble des outils de la diapo suivante.
À noter que ces outils ont été conçus par la branche professionnelle de la propreté : le Fare Propreté, la Fep et avec le soutien de l'Agefiph.

Trame d'animation

Diapo 4



Titre de la diapo : Panorama des outils

Les outils sont répartis en 3 rubriques :
Se former : « Les bonnes pratiques et argumentaire », « Acteurs de l'entreprise : actions à mener », « Formulaire RQTH : mode d'emploi », « Module de sensibilisation » et « Livret animateur ».

Se documenter : « Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi », « Les différentes familles de déficiences » et un « Annuaire des MDPH ».

Agir : Des outils pratiques qui peuvent être personnalisés avec la charte graphique de l'entreprise. « Flyer » « Affiche » « Modèles de courriers et notice explicative »

Ces outils sont téléchargeables sur le site du Monde de la Propreté :
www.monde-proprete.com/thematiques/handicap

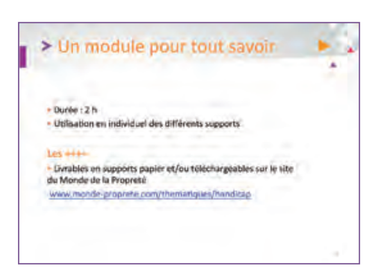
Diapo 5



Titre de la diapo : Objectifs visés

Pour l'entreprise, il s'agit d'informer le plus grand nombre afin de sensibiliser à la thématique du handicap.

Diapo 6



Titre de la diapo : Un module pour tout savoir

Cette diapositive est à destination de l'animateur.
Elle est masquée en mode diaporama.
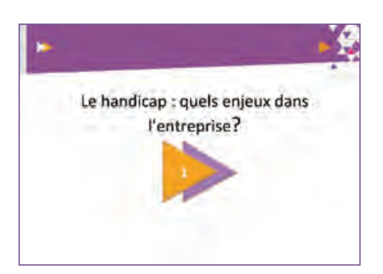
Diapo 7



Titre de la diapo : Points abordés

Présenter les différents points que vous allez aborder ainsi que la durée de la réunion (environ 2h).

Diapo 8



Titre de la diapo : Le handicap : quels enjeux dans l'entreprise

Diapo de transition

Diapo 9



Titre de la diapo : L'obligation d'emploi

Rappeler l'existence d'une obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés en France depuis 1987 pour les entreprises de + de 20 salariés en ETP (Equivalent Temps Plein).
Le principe est qu'en cas de non-respect total ou partiel de l'obligation d'emploi, l'entreprise s'acquitte chaque année d'une pénalité financière, appelée contribution, versée à l'Agefiph (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).
Le montant de cette contribution est calculé comme suit : nombre d'unités manquantes x SMIC horaire en vigueur au 31/12 de l'année x un coefficient (400, 500 ou 600 suivant la taille de l'entreprise).

Rappeler où en est l'entreprise de son taux d'emploi et du montant de sa contribution.

À titre d'exemple, le taux d'emploi de la branche propreté est de 5 % (2013).

Diapo 10



Titre de la diapo : Les leviers pour répondre à l'obligation

L'objectif de cette diapositive est de montrer l'importance de l'emploi direct dans la réponse à l'obligation d'emploi. C'est essentiellement par ce levier qu'une entreprise peut se mettre en conformité avec son obligation d'emploi. Il y a donc un enjeu important que :

- Les personnes recrutées (dans le cadre de l'article 7 ou autres) puissent faire part à l'entreprise de leur statut possible de bénéficiaire
- Les collaborateurs en difficulté à leur poste en raison d'un problème de santé fassent la démarche pour voir leur situation de handicap reconnue d'un point de vue administratif
- Les collaborateurs reconnus bénéficiaires par le biais d'une RQTH acceptent de faire leur renouvellement

Précisez la politique handicap de votre entreprise, ses valeurs, les actions principales…

Trame d'animation

Diapo 11



Titre de la diapo : Les enjeux du suivi et de la valorisation

Avoir 6 % de TH est une obligation légale. L'enjeu financier est fort. Mais il y a d'autres enjeux autour du suivi et de la valorisation de tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents dans l'entreprise :

- Un enjeu d'image interne et externe : les partenaires sociaux peuvent par exemple être vigilants sur ce point, les clients peuvent en faire un critère dans le choix de leur fournisseur ;
- Un enjeu pour recourir aux contrats aides humaines et financières de l'Agefiph, aux contrats aidés.

L'enjeu est d'autant plus important qu'avec les transferts liés à l'article 7, la majorité des recrutements se fait par ce bais.

Diapo 12



Titre de la diapo : Qui peut être reconnu Travailleur Handicapé ?

Diapo de transition

Diapo 13



Titre de la diapo : Le handicap, quelle en est votre vision ?

Faire chercher les participants.
L'objectif est de faire émerger les représentations qu'ont les participants du handicap.
Vous leur ferez ensuite découvrir que le handicap renvoie à des réalités bien plus diverses.

Diapo 14



Titre de la diapo : Le handicap, quelle en est votre vision ?

Consigne animateur : animer sous forme de quizz :
« C'est juste ou c'est faux d'après vous ? »
Cette diapo vise à lever certaines idées reçues.

1er clic : FAUX. 85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie.
23 % suite à des maladies non professionnelles, 23 % suite à une autre origine dont le vieillissement, 17 % suite à un accident ou une maladie d'origine professionnelle, 15 % suite à un accident de la vie ou de trajet. Seules 15 % des personnes handicapées le sont depuis leur naissance ou leur petite enfance. Le très rassurant « ça n'arrive qu'aux autres » est donc illusoire. (Source Agefiph - 2006)

2ème clic : FAUX. 2 à 3 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant

3ème clic : FAUX. Le handicap peut être temporaire.
Par exemple, un cancer peut m'amener à être en situation de handicap temporaire pendant les soins et lors de la reprise du travail pour accomplir certains gestes professionnels mais aussi pour cause de fatigabilité accrue… mais les capacités pourront être retrouvées progressivement.

4ème clic : VRAI. 80 % des handicaps sont invisibles.

5ème clic : FAUX. 55 % des personnes reconnues Travailleurs Handicapés le sont pour une maladie chronique invalidante (diabète, épilepsie, cancer, sida/VIH, maladies cardiaques, asthme…).

Diapos 15 et 16





Titre de la diapo : Halte aux idées reçues !

Le handicap est donc très différent des représentations que l'on en a. On côtoie également bien plus de personnes handicapées que ce que l'on croit.

5 millions c'est le nombre de personnes handicapées en âge de travailler en France (soit entre 15 et 64 ans).

85 % Le handicap survient le plus souvent au cours de la vie sociale ou professionnelle (accident, maladie, usure professionnelle…). Cela explique que la moyenne d'âge des personnes handicapées est de 44 ans.

1 collègue sur 10 est concerné mais le cache : il n'est pas facile, encore de nos jours, d'évoquer sur son lieu de travail un problème de santé ou de handicap. La crainte de perdre son emploi est ancrée.

1 sur 2 sera concerné un jour, sans pour autant que le handicap soit définitif : le handicap peut potentiellement tous nous toucher. Il peut intervenir suite à un accident du travail ou de la vie, maladie du travail ou de la vie, ou à cause d'une usure professionnelle ou du vieillissement.

Diapo 17



Titre de la diapo : Le handicap : quelle en est votre vision ?

À animer sous forme de quizz pour :
• Amener progressivement la définition du handicap
• Souligner la diversité de cas pouvant conduire à une situation de handicap.
À vous de jouer !

Diapo 18



Titre de la diapo : Handicap : la définition

C'est l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui retient ce schéma pour expliquer les différences entre la déficience, l'incapacité et le désavantage social subi que l'on appelle le handicap.

Prendre un exemple pour illustrer cette notion : comme une personne souffrant d'une déficience, la lombalgie chronique.
Incapacités : difficultés à maintenir les stations debout ou assise, difficultés de locomotion, difficultés à porter des charges lourdes.
Désavantage social (handicap) : difficulté à conserver son poste d'agent de service.

Insister sur le message : certaines déficiences dites importantes peuvent engendrer un désavantage social limité, alors que d'autres déficiences supposées plus « légères » peuvent engendrer un désavantage social important.
Pour exemple, un diabète insulino-dépendant peut engendrer un désavantage social important, car il implique une dépendance à un traitement, oblige à un équilibre de vie et d'horaires parfois difficilement conciliables avec certaines activités professionnelles.

Diapo 19



Titre de la diapo : Handicap : la définition

Message à faire passer :
On n'est pas handicapé dans l'absolu. Le handicap s'apprécie toujours par rapport à une situation, en l'occurrence, dans le cadre professionnel, par rapport à une situation de travail.
Il ne faut donc pas confondre la déficience et le handicap. Dans notre exemple, si notre responsable d'exploitation change de métier et devient chef d'équipe non œuvrant, il ne sera plus handicapé.

Diapo 20



Titre de la diapo : Handicap, une réalité multiple

L'objectif n'est pas de donner une conférence médicale (!) mais simplement une première information sur les pathologies ou déficiences pouvant conduire à une situation de handicap.

Si les participants souhaitent plus d'informations :

- **Les déficiences auditives** se caractérisent par une perte auditive entraînant une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole. Dans le langage courant, on parle de sourds pour désigner les personnes ne conservant pratiquement plus d'audition et de malentendants pour les personnes qui possèdent des restes auditifs.

- **Les déficiences visuelles** se caractérisent par une perte de l'acuité visuelle (niveau de vision) et/ou du champ visuel (sur le côté, au centre…). Les troubles visuels entraînent des incapacités très diverses : perte de la vision de près ou de loin, altération de la vision périphérique ou de la vision centrale, altération de la vision des couleurs…

- **Les maladies chroniques / invalidantes :** se classent en différentes catégories de maladies : de la fonction cardio-vasculaire (hypertension artérielle par exemple), de la fonction respiratoire (asthmes, bronchites…), de l'appareil digestif (insuffisance rénale, maladie de Crohn), du système immunitaire (cancer, sida, hémophilie…). Elles sont le plus souvent invisibles et ont de nombreux points communs entre elles : fatigabilité, nécessité de s'inscrire dans un parcours de soin, chronicité, variabilité inter et intrapersonnelle.

- **Les déficiences psychiques :** aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que seuls les psychiatres maîtrisent la terminologie associée à ces troubles (dépression, paranoïa, troubles de l'alimentation, hystérie, psychose, schizophrénie…).Ils ont pour conséquence des troubles du comportement et du jugement et entraînent des difficultés à s'adapter à la vie en société. Ils peuvent intervenir à tous les âges de la vie et atteindre les personnes sans distinction.

- **Les déficiences motrices :** de manière simplifiée, on parle de déficience motrice lors d'une atteinte de la mobilité des membres supérieurs et/ou inférieurs, quelle qu'en soit la cause. La marche et/ou la préhension et/ou la coordination peuvent être défaillantes. Des troubles d'élocution peuvent se rajouter de même que des troubles neuro-perceptifs. Le handicap moteur est généralement visible : déambulation difficile ou disharmonieuse, problèmes d'équilibre, utilisation d'un fauteuil roulant électrique ou manuel, de cannes ou de toute autre aide à la locomotion, sauf pour certaines exceptions notamment les traumatisés crâniens sans séquelles apparentes.

- **La déficience intellectuelle :** la personne en situation de handicap mental éprouve des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision. Elle ne peut pas être soignée, mais son handicap peut être compensé par un environnement aménagé et un accompagnement humain, adaptés à son état et à sa situation.

Il n'est pas possible de savoir si une déficience est sur-représentée dans les entreprises de propreté. Souvent, les personnes souffrent de plusieurs déficiences. Seules les compétences et la motivation comptent.



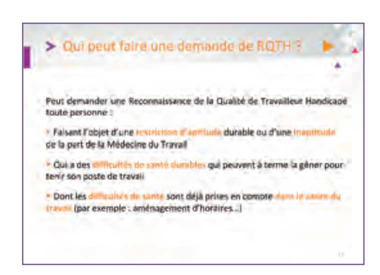
Trame d'animation

Diapo 21



Titre de la diapo : La définition du Code du Travail

Diapo 22



Titre de la diapo : Qui peut faire une demande de RQTH ?

Les personnes faisant l'objet d'une restriction d'aptitude durable, ou d'une inaptitude : par définition, ces personnes rencontrent un désavantage pour exercer leur métier. Elles pourraient donc engager une démarche de RQTH.

Les personnes qui ont des difficultés de santé : de nombreux collègues de travail sont de fait en situation de handicap mais n'ont jamais engagé de démarche administrative pour le faire reconnaître.

Les personnes dont les difficultés de santé sont déjà prises en compte : il est fréquent qu'un employeur prenne en compte la situation de handicap d'un collaborateur, sans que celui-ci ait fait de demande de RQTH.

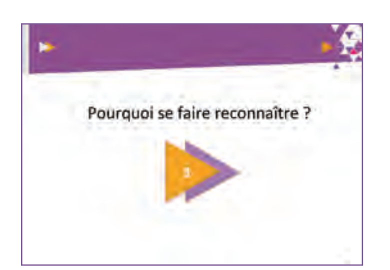
Diapo 23



Titre de la diapo : Info +

Présenter le livret "Les grandes familles de déficiences"

Diapo 24



Titre de la diapo : À quoi sert d'être bénéficiaire ?

Diapo de transition

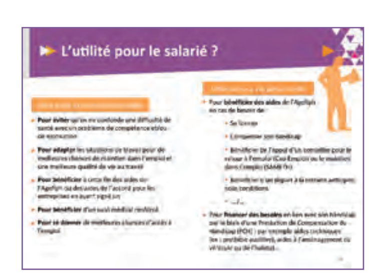
Diapo 25



Titre de la diapo : À quoi sert d'être bénéficiaire ?

Message à faire passer
Une utilité tant pour l'entreprise que pour le salarié

Diapo 26



Titre de la diapo : L'utilité pour le salarié ?

Message à faire passer
Une utilité tant dans la vie professionnelle que personnelle

La RQTH est **avant tout** une démarche visant à aider le salarié au regard de son activité professionnelle.

Pour adapter la situation de travail et si besoin bénéficier des aides de l'Agefiph
La RQTH est un moyen pour que le collaborateur et l'entreprise bénéficient d'aides de l'Agefiph leur permettant de compenser l'impact de l'existence d'une situation de handicap sur la situation professionnelle.
Par exemple :
- Intervention d'un ergonome pour étudier la situation de travail et trouver des pistes d'aménagements du poste de travail (aménagements technique ou matériel, organisationnel, des horaires…)
- Financement d'appareillages (prothèses auditives…), matériels de compensation ou véhicule aménagé
- Rapprochement domicile/lieu de travail si ce dernier est de nature à faciliter le maintien dans l'emploi,
- Réalisation d'un bilan de compétences pour étudier les possibilités d'évolution professionnelle dans ou en dehors de l'entreprise
- Retraite anticipée sous conditions (pour les jeunes, les périodes d'apprentissage sont désormais prises en compte, ainsi que les jobs d'été et stages en entreprise)

Pour éviter qu'on ne confonde une difficulté de santé avec compétence ou motivation
En bénéficiant d'une RQTH, le collaborateur peut également se retrouver dans une situation plus confortable vis-à-vis de ses collègues ou de son manager : le fait qu'une commission indépendante (CDAPH) ait statué sur la situation de handicap d'un collaborateur objective sa situation aux yeux des autres et évite la confusion entre les difficultés liées au handicap et les problèmes de compétences ou de motivation.

Pour anticiper sur des difficultés futures
Un employeur qui a connaissance du fait qu'un de ses collaborateurs bénéficie d'une RQTH pourra anticiper d'autres difficultés si la situation de handicap venait à s'aggraver (évolution de l'état de santé ou évolution du contexte professionnel).

...

Trame d'animation

...Diapo 26



Faire partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
Toutes les entreprises de plus de 20 salariés ont une obligation d'employer 6 % de Travailleurs Handicapés, sous peine de verser une contribution auprès de l'Agefiph. Elles sont donc incitées à tout faire pour maintenir dans leur emploi les Travailleurs Handicapés déjà présents.

Mais aussi pour bénéficier d'aides de l'État
En bénéficiant d'une RQTH, le collaborateur peut également mobiliser des aides de l'État telles que :
- Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi en cas de recherche d'emploi
- L'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique
- Une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation

Pour plus d'informations sur la Prestation de Compensation du Handicap, vous pouvez aller sur le site :
http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N14201.xhtml

Diapo 27



Titre de la diapo : Qui sont les bénéficiaires ?

Rappeler qu'il existe différents documents administratifs qui attestent du statut de Travailleur Handicapé.

Diapo 28



Titre de la diapo : Info +

Présenter le livret « Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi »

Diapo 29



Titre de la diapo : Informer et lever les résistances

Vous avez peut-être déjà constaté qu'il existe beaucoup de freins à la déclaration. Il persiste une crainte de la stigmatisation, voire de la discrimination.
Les collaborateurs ignorent bien souvent les avantages et les droits associés au statut de Travailleur Handicapé.

...Diapo 29

D'autres obstacles existent également :
- L'absence de déclaration relève parfois de l'ignorance des démarches à accomplir et de leurs conséquences ;
- Assez souvent, le salarié concerné ignore tout simplement que sa situation de santé relève aussi de cette reconnaissance (il n'assimile pas les conséquences de sa pathologie ou de sa déficience à un handicap) et prend donc le risque d'aggraver son état en cherchant à compenser tout seul ce qui doit l'être.

Cette diapo a pour but de faire chercher aux participants les craintes les plus souvent ressenties par les salariés à l'idée de demander une RQTH. Les noter au paper-board par exemple.

Diapo 30 à 32



Titre de la diapo : Informer et lever les résistances

Les craintes potentielles des collaborateurs, et les arguments pour les contrer sont normalement ressortis à l'occasion du jeu précédent. Faire chercher avant d'afficher les éléments de réponse.

Voici quelques précisions sur certaines réponses :

« Je ne me considère pas handicapé »
Il ne s'agit pas d'accepter d'être un « individu handicapé » mais simplement de reconnaître que les problèmes de santé peuvent gêner l'activité professionnelle, et de **se donner les moyens d'agir pour limiter une situation handicapante**.
Il n'y a aucune honte à « être reconnu handicapé ». En effet, une personne sur deux risque un jour de voir ses capacités altérées et le handicap ne limite pas les compétences professionnelles !

« En me déclarant ; je risque de perdre mon emploi »
L'employeur ne peut pas licencier une personne du fait de son handicap. Le fait d'acquérir le statut de Travailleur Handicapé permettra au contraire d'œuvrer pour améliorer les conditions de travail et limiter les risques d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude.

« Je n'ai pas du tout envie que tout le monde soit au courant de mon problème (manager, collègues...) »
La RQTH est une **information confidentielle**.
Si le salarié ne souhaite pas que ses collègues soient avertis, personne n'est en droit de divulguer l'information.
Vous pouvez cependant ajouter que votre entreprise est engagée dans une démarche de non-discrimination et de prise en compte du handicap et qu'à ce titre il serait peut-être bon que le manager et l'équipe soient informés de la situation de handicap du collaborateur afin que tous prennent au mieux compte de son handicap.

...



...Diapo 30 à 32

« En me déclarant, je n'en retirerai aucun avantage financier »
Effectivement, la personne ne retire directement aucun avantage financier (à l'exception d'une prime versée par l'Agefiph au salarié pour sa première embauche en tant que Travailleur Handicapé), mais ce statut permet à l'entreprise d'activer un réseau de spécialistes (ergonomes et autres) et les aides de l'Agefiph. D'autre part, le statut de Travailleur Handicapé peut ouvrir droit à un accès anticipé à la retraite.

« Cela fait beaucoup de paperasse »
Vous-même pouvez aider le collaborateur à retirer et remplir le dossier (cf Formulaire RQTH : mode d'emploi). Le médecin du travail peut également accompagner un collaborateur dans cette démarche.
Il est vrai que cette démarche administrative est souvent longue. Toutefois, il vaut mieux l'effectuer, que ne pas la faire et un jour avoir besoin en urgence du statut de Travailleur Handicapé pour mobiliser une aide permettant le maintien dans l'emploi du collaborateur.

Diapo 33



Titre de la diapo : Informer et lever les résistances : comprendre le chemin d'acceptation du handicap

Il n'est pas toujours simple pour les personnes dites « valides » de comprendre pourquoi il est si difficile pour les personnes concernées d'accepter de demander une reconnaissance administrative de leur handicap. N'oubliez pas que le mot handicap est chargé émotionnellement.

Le chemin vers l'appropriation du handicap sera différent d'une personne à une autre. Pour certains, cela pourra aller vite. Pour d'autres, ils n'accepteront jamais de se reconnaître sous le terme de personne handicapée. Gardez en tête cela, informez les salariés de l'utilité de la démarche mais sans pression, gardez-vous de tout jugement, laissez du temps aux collaborateurs.

Diapo 34

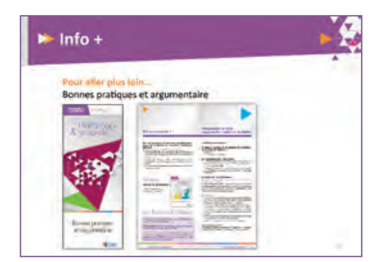


Titre de la diapo : RQTH, la notion de confidentialité

La RQTH est une **démarche volontaire de la personne concernée** auprès de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). La CDAPH est basée à la MDPH **(Maison Départementale des Personnes Handicapées)**.

C'est une démarche qui est **confidentielle** :
- Un salarié est libre d'en informer ou non son employeur
- S'il vous transmet cette reconnaissance, vous ne pouvez la divulguer largement dans l'entreprise ou au client sans son accord

Diapo 35



Titre de la diapo : Info +

Présenter le livret « Les bonnes pratiques et argumentaire »

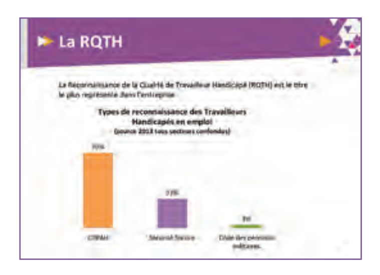
Diapo 36



Titre de la diapo : Comment obtenir une RQTH ?

Diapo de transition

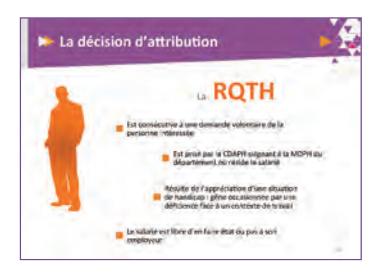
Diapo 37



Titre de la diapo : La RQTH

Les données du diagramme sont générales, tous secteurs confondus. Prévoir par exemple la ventilation des bénéficiaires dans votre entreprise.

Diapo 38

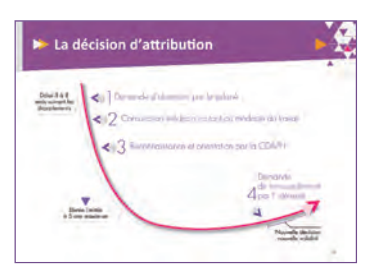


Titre de la diapo : La décision d'attribution

Insister notamment sur le fait que le salarié est libre d'en faire état ou non à son employeur.

Trame d'animation

Diapo 39



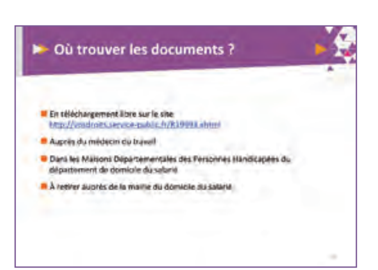
Titre de la diapo : La décision d'attribution

La demande de RQTH est une démarche qui prend du temps. Le mieux est donc de l'anticiper au maximum.

C'est l'intéressé qui doit en faire la demande. Un médecin, un employeur, peut l'aider, mais ne pourra pas faire la demande à sa place.

Le temps d'examen du dossier de la CDAPH prend facilement 6 mois. C'est parfois plus.
La RQTH est toujours donnée pour une durée limitée, en général 5 ans. À l'échéance, il faut faire une nouvelle demande. Il est conseillé de faire cette nouvelle demande au moins 6 mois avant la fin.
Le renouvellement de la RQTH n'est jamais automatique. C'est à nouveau à l'intéressé d'en faire la demande.

Diapo 40



Titre de la diapo : Où trouver les documents ?

Il est facile de se procurer un dossier de RQTH.

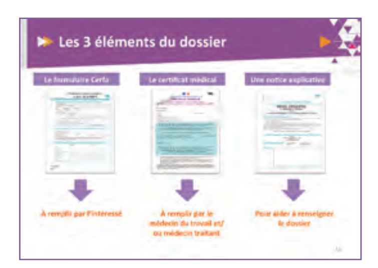
Diapo 41



Titre de la diapo : Info +

Présenter l'annuaire des MDPH, en précisant qu'il en existe une par département.

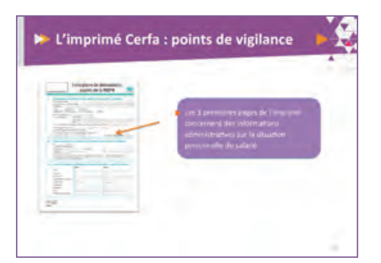
Diapo 42



Titre de la diapo : Les 3 éléments du dossier

Le formulaire Cerfa est à remplir par l'intéressé.
Le certificat médical est à faire remplir par le médecin du travail ou le médecin traitant.
La notice explicative est juste là pour aider au remplissage du dossier.

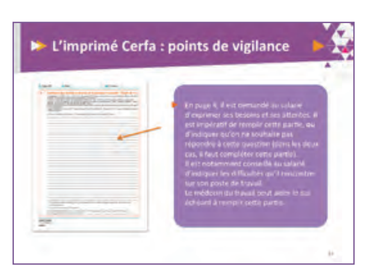
Diapo 43



Titre de la diapo : L'imprimé Cerfa : points de vigilance

Le début du dossier concerne des renseignements administratifs.

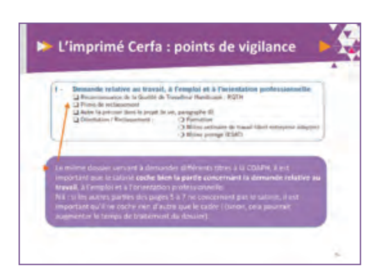
Diapo 44



Titre de la diapo : L'imprimé Cerfa : points de vigilance

L'expression de besoins et des attentes est à remplir impérativement (ou alors, cocher que l'on ne souhaite pas s'exprimer). Il faut dire pourquoi on demande une RQTH, ce que l'on veut en faire.

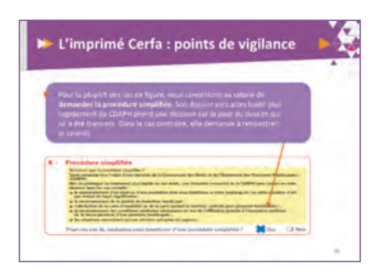
Diapo 45



Titre de la diapo : L'imprimé Cerfa : points de vigilance

Le même dossier servant à demander différents titres à la CDAPH, il est important que le salarié coche bien la partie concernant la demande relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle.
NB : si les autres parties des pages 5 à 7 ne concernent pas le salarié, qu'il ne coche rien d'autre que le cadre I (sinon, cela pourrait augmenter le temps de traitement du dossier).

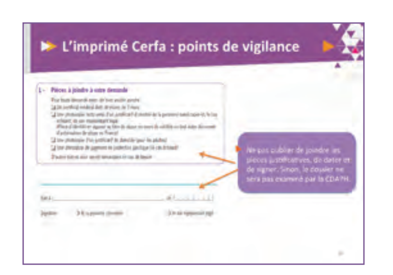
Diapo 46



Titre de la diapo : L'imprimé Cerfa : points de vigilance

Il existe une procédure simplifiée. Elle est utile pour accélérer le traitement d'un dossier simple.

Diapo 47



Titre de la diapo : L'imprimé Cerfa : points de vigilance

Ne pas oublier de joindre les pièces justificatives, de dater et de signer. Sinon, le dossier ne sera pas examiné par la CDAPH.

Diapo 48



Titre de la diapo : Info +

Présenter le livret « Modèles de courriers et notice explicative » en rappelant qui, au sein de l'entreprise est à même de rédiger et envoyer ces courriers.

Diapo 49



Titre de la diapo : Qui pour accompagner ?

Diapo de transition

Diapo 50



Titre de la diapo : Qui pour accompagner ?

Message à faire passer :
Il est important que plusieurs personnes dans l'entreprise puissent porter aux salariés l'information sur l'utilité d'une RQTH. Il ne s'agit pas d'en être des experts - pour les managers par exemple - mais au moins de savoir orienter vers les personnes qui pourront avec professionnalisme et confidentialité écouter et conseiller.

Diapo 51



Titre de la diapo : Info +

Présenter le livret « Acteurs de l'entreprise : actions à mener »

Diapo 52



Titre de la diapo : Merci

Diapo de conclusion

Communiquez les coordonnées de la personne référente qui pourra répondre aux questions, après la sensibilisation.

Conclure en insistant sur le fait que la RQTH est avant tout un titre qui est là pour aider le salarié qui rencontre une difficulté. D'autant plus, que même une fois obtenue, le salarié est libre de signaler ou non son statut.
En cas de difficulté de santé sur le poste de travail, la RQTH permet d'accéder à des aides humaines, techniques et financières conséquentes, qu'un employeur pourrait difficilement assumer seul.

Nous avons vu que c'est une démarche qui est longue. Il vaut donc mieux l'anticiper le plus tôt possible. Car si on attend d'être en grande difficulté sur son poste de travail, le temps pour obtenir le dossier sera souvent trop long pour permettre le maintien dans l'emploi du salarié.

La RQTH, c'est un peu comme une assurance : il vaut mieux la demander et finalement ne pas en avoir vraiment besoin, que ne pas faire la demande, et un jour en avoir besoin pour être maintenu dans son emploi. Pour autant, elle demande souvent du temps au salarié, celui de cheminer dans l'acceptation de sa situation de handicap. Il faut savoir respecter cela. ***Il s'agit d'informer et d'accompagner, non de contraindre à cette démarche !***

Conclure en remettant aux participants certains outils développés par le Fare Propreté. Ils seront directement utiles aux participants au regard du rôle qui est attendu d'eux au sein de votre entreprise sur ce sujet du suivi et de la valorisation des bénéficiaires.



Les essentiels

Handicap & propreté

Livret animateur :
module de sensibilisation

Conception et réalisation : Comme Une Image - 01 39 85 21 64

Contact : mission-handicap@fare.asso.fr

Avec le soutien de





